

# ETT INTERKULTURELLT

# BOTKYRKA

En ny strategi för ett interkulturellt  
Botkyrka – från samexistens till samarbete



**BOTKYRKA  
KOMMUN**



Långt ifrån lagom

Botkyrka är en kontrastrik plats. Här talas över 100 språk, här bor och arbetar människor med bakgrund från hela världen. Majoriteten av Botkyrkas unga är trespråkiga. Våra invånare besitter en talang som är viktig för hela Sverige – att mötas över gruppstillhörighet och att se nyanserna förbi förutfattade meningar.

Botkyrka är ett koncentrat av den förändring Sverige har genomgått det senaste halvsekle. Kommunens karaktär ger oss en unik möjlighet att skapa ett jämlikt samhälle där alla: oavsett ursprung, ålder, kön eller livsvillkor, kan känna sig hemma och få samma möjligheter att uppfylla sina drömmar. För att uppnå det krävs hårt arbete och en väl genomtänkt strategi. Den 17 juni 2010 antog Botkyrkas kommunfullmäktige en strategi för ett interkulturellt Botkyrka. Strategin, som har flera viktiga delmål, slår fast att det inte räcker att sam-existera. För att lyckas måste vi samspela.

I denna broschyr kan du läsa mer om den interkulturella strategin och vad den innebär rent konkret.





# Varför behövs en interkulturell strategi?

Den interkulturella strategin har tagits fram för att ta det helhetsgrepp vi tycker saknas i vårt eget kommunala arbete liksom i den nationella integrationspolitiken. Detta oavsett partipolitiska åsikter. Strategin pekar ut vägen vi anser är nödvändig för att minska och upphäva de negativa effekterna av segregationen.

Strategin ska skapa möjligheter för människor att, oavsett kön och social, etnisk och religiös bakgrund, frigöra sin kapacitet och sina livschanser. Ett stort antal av Botkyrkas invånare har en gång lämnat sina nätverk av familj, vänner och arbetskontakter bakom sig för att börja om i Sverige. Utan naturliga ingångar i samhället lever därför alltför många vid sidan av

den svenska gemenskapen. Det hindrar många att frigöra sin fulla förmåga, vilket är helt oacceptabelt. OECD har uppmärksammat att Stockholm är särskilt dålig på att slussa in sin internationella befolkning i arbete. Det är något hela Sverige förlorar på. Vi i Botkyrka tar täten som motor för att förändra den situationen.

Med rätt verktyg kan våra invånare ha ett starkt försprång på den globaliserade arbetsmarknaden om bara 15 år. Den interkulturella strategin präglas av långsiktighet för att skapa ett hållbart samhälle där många olika perspektiv får plats. Stommen i detta är samspel. Samspel mellan offentlig sektor, företag, föreningar, organisationer, engagerade invånare och forskning.

Först genom samspel kan vi utveckla

strukturer och verksamheter så att de blir moderna nog att matcha dagens samhälle och erbjuda varje invånare vad hon eller han behöver. Strategin tydliggör även på vilket sätt vi i kommunen ska arbeta på 5, 10 och 15 års sikt. Vårt fokus måste vara den enskilda kvinnans och mannens medborgerliga rättigheter, möjligheter och skyldigheter när vi ska utveckla den sociala och ekonomiska tillväxten. Att befolkningen växer är naturligtvis avgörande för arbetet. Det är ju invånarna här som är Botkyrka. Vårt mål är att skapa de bästa förutsättningarna för att alla flickor, pojkar, kvinnor och män ska få känna en positiv framtidstro och en stolthet över sin hembygd här i Botkyrka.

# Tre huvudområden för att gå från ord till handling

För att skapa ett interkulturellt Botkyrka på bara 15 år behöver vi arbeta tillsammans med lokalt engagerade föreningar och invånare. Vi behöver också arbeta tillsammans med andra aktörer i regionen och nationellt, och med stöd av handlingsinriktade forskare. Strategin ska självklart lämna avtryck på alla samhällsnivåer, men främst för våra invånare. För att gå från ord till handling i det arbetet har vi ringat in tre huvudområden:

## 1. ANTIDISKRIMINERING

Kommunen ska se till att alla invånare får ett bra bemötande och en god kommunal service. Samt tillgång till makt och inflytande på lika villkor.

→ Vi har utvecklat indikatorer för att

identifiera, mäta och följa upp diskriminering.

→ Vi samarbetar med föreningslivet:

IFK Tumba fotboll – Ge rasism rött kort,  
Friends of Equality.

## 2. KOMMUNEN SOM PLATS

I den kommunala förvaltningen kan och ska vi göra insatser på egen hand, men viktigast är att samarbeta med Botkyrkas civilsamhälle och med aktörer på regional och nationell nivå.

Här ser behoven olika ut för olika grupper. Personer som är nya i Sverige behöver veta mer om basfunktioner i vårt samhälle, medan andra som levt länge i Botkyrka i högre utsträckning behöver känna hemkänsla och framtidstro. Kommunen som

plats har tre dimensioner:

→ Arbete, utbildning och kompetensförsörjning.

→ Boende och segregation.

→ Identitet, hemkänsla och delaktighet.

## 3. KOMMUNEN SOM ORGANISATION

Här står kommunens ansvar som arbetsgivare och utförare i fokus. Inom detta arbetar vi med:

→ Rekrytering och arbetsvillkor.

→ Bemötande och service till medborgarna.

→ Dialog och samverkan med brukare och föreningsliv.

# Konkreta exempel på aktiviteter

## **ARBETE, UTBILDNING OCH KOMPETENSFÖRSÖRJNING:**

- Projektet Yrkeskompis i samarbete med Röda Korset.
- Academic Power – kompetensmatchning av högutbildade utrikesfödda Botkyrkabor.
- Entreprenörskapsakademin.

## **BOENDE OCH SEGREGATION:**

- Mötesplatser för att minska den sociala och mentala distansen mellan grupper och kommunalar, t.ex. Hållbarhetsveckan.
- Retoy – verkstad och samtal mellan barn från olika kommunalar.

## **IDENTITET, HEMKÄNSLA OCH DELAKTIGHET:**

- Möjlighet att söka gemensamt föreningsstöd.
- Kulturpedagogiska metoder för att stärka en interkulturell identitet och sammanhållning.
- Förskolan Örnens interkulturella pedagogik.
- Aktiv påverkan i den regionala och nationella mobiliseringen i fråga om identitet och hemkänsla.

## **BEMÖTANDE OCH SERVICE TILL INVÅNARNA:**

- Medborgarkontor som interkulturell motor i kommunen.
- Verksamhetsstöd till Antidiskrimineringsbyrån ADB-syd.
- Direktiv om bemötande till alla chefer och medarbetare.

## **REKRYTERING OCH ARBETSVILLKOR:**

- Kompetensförsörjning – vi jobbar med att säkra strategin i samtliga processer.
- Utveckling av en interkulturell arbetsplatskultur.
- Workshoppar för att identifiera och lösa interkulturella dilemman (individ och struktur).
- Kompetensutveckling i ett jämställt interkulturellt Botkyrka.

## **DIALOG MED BRUKARE OCH FÖRENINGSLIV:**

- Interkulturellt nätverk av lokala föreningar från hela Botkyrka.
- Ungdomsfullmäktige aktivt mot rasism och för hemkänsla och flerkulturell identitet.
- Samhällsinformatörer som brygger till invånarna.

# Vad är skillnaden på mångkulturell och interkulturell?

Efter decennier av invandring till Sverige uppfattas invånare fortfarande som tillfälliga gäster på godtyckliga grunder baserade på utseende eller ursprung, oavsett om man sedan länge rotat sig i Sverige. Att gå från mångkulturell till interkulturell innebär att göra upp med en föråldrad och cementerad bild av vem som uppfattas som svensk.

I det interkulturella synsättet är identitet inte något fast, utan kan förändras över tid och innefatta mer än *en* identitet. Det innebär att den enskilda personen själv måste få bestämma sin identitet, i stället för att passivt tilldelas en begränsande sådan av gruppen eller av samhället. En sådan frihet är nödvändig för att både

individerna och samhället ska kunna växa och utvecklas.

För det handlar inte om "etnisk" kultur. Det handlar om en ny, gemensam kultur som växer på platser karakteriserade av etnisk och religiös olikhet. Och som växer med respekt för varje enskild invånares egen identitet. Det handlar även om den kompetens som alla invånare får gratis när de växer upp i flerspråkiga och flerkulturella områden, oavsett om deras släkthistoria börjar i Sverige eller i någon annan del av världen.

Att tänka interkulturellt i stället för mångkulturellt innebär att samhället aktivt stöttar de individer som vill förflytta sig mellan olika grupper och olika områden. Det är viktigt både för de enskilda individ-



ernas skull och för Sveriges tillväxt. Det är också viktigt för att kunna bryta den växande segregationen och dess negativa konsekvenser.

Sverige kan inte fortsätta hantera invånare med en släkthistoria av invandring som ett undantag. Att utestänga människor från gemenskap är inte en väg framåt, det kan vi se oavsett om det handlar om mobbning i skolor och på arbetsplatser, eller på andra nivåer i samhället.

Det är hel enkelt dags för Sverige att ta steget från mångkultur till interkultur.

# Ansvar och organisation i Botkyrka

Interkulturella åtaganden handlar om konkreta aktiviteter, men också om att utveckla arbetssätt på kommunens arbetsplatser som klarar av att möta en komplex verklighet. Och sist men inte minst handlar det om att utveckla olika former av kollegialt stöd och samordning.

Vi utvecklar också sätt att mäta kvaliteten i det vi gör. Detta görs bland annat genom att samla kunskap direkt från invånare. Ett exempel är forskningscirklar för invånare på temat rasism och diskriminering. De hjälper den kommunala verksamheten att identifiera rätt utmaningar och bli mer träffsäker i verksamheten man erbjuder invånarna.

## **KOMMUNLEDNINGENS STÖD**

I vår kommun har kommunledningsförvaltningen det strategiska ansvaret att leda

och samordna utvecklingsområden och samhällsutmaningar som kräver en samlad ansträngning och som berör alla förvaltningar. Kommunledningsförvaltningen har också ansvaret för att strategins mål uppfylls inom uppsatt tid. Uppföljningen av resultat sker kommunövergripande genom processen med flerårsplanen och rapporteras till kommunstyrelsen. Kommundirektören har ansvaret i tjänstemannaorganisationen som helhet för genomförande, uppföljning och utvärdering av arbetet för ett interkulturellt Botkyrka fritt från diskriminering.

## **DET OLIKA FÖRVALTNINGARNA**

Varje förvaltning ansvarar för att bidra till att strategins mål uppfylls genom egna insatser på förvaltningen, genom att formulera, genomföra och följa upp åtag-

anden samt vid behov ändra inriktning på verksamheterna. Förvaltningscheferna har ansvaret för genomförande, uppföljning och utvärdering av arbetet för ett interkulturellt Botkyrka fritt från diskriminering.

## **DET POLITISKA ANSVARET**

Kommunfullmäktige har det yttersta ansvaret för att Botkyrkas nämnder ska bidra till att nå den interkulturella strategins mål. Kommunfullmäktige har gett kommunstyrelsen det yttersta ansvaret för att skapa ett interkulturellt Botkyrka. Demokratiberedningen bereder underlag för övergripande beslut om insatser, uppföljning och utvärdering. Personalutskottet har motsvarande roll för kommunen som organisation. Varje nämnd ansvarar för att dess verksamheter lever upp till inriktningen i strategin.

# Målbild – detta ska vi uppnå i Botkyrka om ...

## 5 år

### **DEN KOMMUNALA FÖRVALTNINGEN**

är icke-diskriminerande. Ett interkulturellt förhållningssätt är en av kompetenserna som kännetecknar verksamheten och bemötandet från chefer och medarbetare i Botkyrka kommun.

## 10 år

### **LOKALT I BOTKYRKA**

Invånarna i Botkyrka har vidgat sina sociala nätverk i regionen i Sverige och i världen.

### **REGIONALT**

Etnisk mångfald ses som en grund för tillväxt och utveckling i Botkyrka och i regionen.

## 15 år

### **NATIONELLT**

Vi har, med gemensamma krafter, brutit dagens mönster och byggt ett interkulturellt samhälle där social och etnisk bakgrund eller trosuppfattning inte är ett hinder för att få tillgång till makt och resurser på lika villkor.

Flickor och pojkar, kvinnor och män som har Botkyrka som sin hembygd har ett försprång på en globaliserad arbetsmarknad och i samhället i stort.

**BOTKYRKA  
KOMMUN**



Långt ifrån lagom